

## PENGARUH GENDER DAN KEMAMPUAN AKADEMIS TERHADAP MINAT PERUSAHAAN DALAM PEREKRUTAN AKUNTAN

Ghifran Al Afghani\*, Moh. Amin\*\* dan Junaidi\*\*\*

Email : [ghifranalafghani96@gmail.com](mailto:ghifranalafghani96@gmail.com)

Universitas Islam Malang

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of gender and ability on the company's interest in the processing of recruiting accountants. It is a quantitative study using primary data obtained from questionnaires and measured using a Likert Scale. The population in this study is the HRD of companies operating in the City / Regency of Pasuruan. Sampling with the help of Bank employees who receive cash deposits from customers / companies every day with the result that there are as many as 30 respondents. The method of determining the sample is purposive sampling. This data analysis technique uses SPSS 18.0 for windows. The results of the research show: 1) Gender and Academic Ability variables have a simultaneous effect on the Company's interest in Accountant Recruitment, 2) According to the T-Test, Gender Variable has "no effect" partially on the Company's interest in Accountant Recruitment, 3) According to the T-Test, the Academic Ability Variable has a partial effect on the Company's interest in Accountant Recruitment.*

**Keywords:** Gender, Academic Ability, Recruitment, Accountants

### PENDAHULUAN

Masalah umum yang dihadapi pencari kerja di Indonesia adalah terbatasnya peluang pekerjaan, hal ini dikarenakan berbagai kriteria yang ditentukan oleh perusahaan, seperti pendidikan, nilai / IPK, umur, jenis kelamin, *skill* / kemampuan, domisili dan pengalaman.

Belakangan ini terlihat HRD memberikan kriteria berjenis kelamin laki – laki sebagai prioritas, hal ini dapat dilihat pada pola rekrutmen pegawai akuntansi dan keuangan terbuka di media masa penelitian Narsa (2006), dengan 166 formasi jabatan yang mensyaratkan jenis kelamin terdapat 60% mensyaratkan laki-laki dan 40% mensyaratkan perempuan, dan juga rekrutmen Auditor pada Kantor Akuntan Publik penelitian Kholis (2020), yang bias gender dan prioritas karyawan laki – laki berpengaruh terhadap rekrutmen Auditor. Penelitian Apriyanto (2016) Melakukan Analisis Tentang Perekrutan Karyawan Bagian Sistem Informasi Akuntansi Dalam Menciptakan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Amanah Kudus)". Dalam penelitian tersebut kriteria yang diinginkan oleh BMT Amanah Kudus terjadi suatu kepemihakan terhadap jenis kelamin, karena BMT Amanah Kudus memberikan kriteria hanya berjenis kelamin laki – laki saja yang diperbolehkan untuk melamar. Dengan demikian tentu terjadinya suatu bias gender pada proses rekrutmen tenaga akuntan.

Hasil penelitian di *US* mengenai *sex-role stereotype* oleh *Gallup poll* (Kreitner dan Kinichi, 2004: 234) menunjukkan bahwa secara umum dipersepsikan karakteristik laki-laki lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih obyektif, lebih independen, lebih agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih daripada perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial. Perempuan di lain pihak dipandang lebih pasif, lebih lembut, lebih berorientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki.

Menurut Samekto (1999) menemukan bahwa terdapat kesetaraan antara akuntan laki-laki dan perempuan dalam bekerja, terutama menyangkut motivasi, komitmen organisasi, komitmen kerja dan kemampuan kerja. Perbedaan yang ada lebih disebabkan karena masalah faktor-faktor psikologis personal-individu. Jadi tidak ada perbedaan dalam kesempatan dan peranan bagi perempuan dan laki-laki dalam bidang akuntansi.

Selain faktor gender yang menjadi kriteria rekrutmen akuntan, untuk memperoleh seorang akuntan profesional, seorang HRD perusahaan akan memberikan kriteria pendidikan dan minimal Nilai / IPK, sehingga Nilai / IPK dijadikan suatu alat ukur oleh HRD untuk mengetahui tingkat kemampuan akademisnya. Menurut Winarni (2006) kemampuan akademik adalah gambaran tingkat pengetahuan atau kemampuan siswa terhadap suatu materi pelajaran yang sudah dipelajari dan dapat digunakan sebagai bekal atau modal untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas dan kompleks. Dengan ini seorang HRD meyakini seorang individu yang mempunyai Nilai / IPK tertentu mempunyai pengetahuan dan pemahaman ilmu akuntansi dengan baik, sehingga mampu melakukan pekerjaan perusahaan sesuai permintaan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gender dan Kemampuan Akademis terhadap Minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan”**. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh gender dan kemampuan akademis terhadap minat perusahaan dalam perekrutan akuntan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender dan kemampuan akademis secara simultan dan parsial terhadap minat perusahaan dalam perekrutan akuntan. Manfaat penelitiannya : 1) Untuk peneliti penelitian ini dapat memberikan wawasan dan manfaat berguna di waktu yang akan datang mengenai pengaruh gender dan kemampuan akademis terhadap minat perusahaan dalam perekrutan akuntan, 2) bagi pembaca diharapkan dapat memberikan informasi terhadap pembaca mengenai pengaruh gender dan kemampuan akademis dalam perekrutan akuntan di suatu perusahaan, 3) bagi lembaga pendidikan penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Gender**

Menurut Savitri (2016) Gender adalah konstruksi sosial maupun kultural yang dilekatkan oleh masyarakat kepada kelompok laki-laki dan perempuan. Gender merupakan persepsi atau sudut pandang masyarakat terhadap laki-laki dan perempuan dalam peran, sifat, status, posisi dan budaya dalam masyarakat.

### **Kemampuan Akademis**

Winarni (2006) bahwa kemampuan akademik adalah gambaran tingkat pengetahuan atau kemampuan siswa terhadap suatu materi pelajaran yang sudah dipelajari dan dapat digunakan sebagai bekal atau modal untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas dan kompleks. Clemons (2008), Prestasi (pencapaian) akademik menurut perspektif kognitif sosial dipandang sebagai hubungan yang kompleks antara kemampuan individu, persepsi diri, penilaian terhadap tugas, harapan akan kesuksesan, strategi kognitif, dan regulasi diri, gender, gaya pengasuhan, status sosioekonomi, kinerja dan sikap individu terhadap sekolah.

### **Minat**

Rahman (2009:262) minat merupakan suatu kecenderungan untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap orang, aktivitas atau situasi yang menjadi objek dari minat tersebut dengan disertai perasaan senang. Menurut Warsah (2021) minat mempunyai ciri yaitu adanya perhatian yang besar, memiliki harapan yang tinggi, berorientasi pada keberhasilan, mempunyai kebanggaan, kesediaan untuk berusaha dan mempunyai pertimbangan yang positif.

### **Perusahaan**

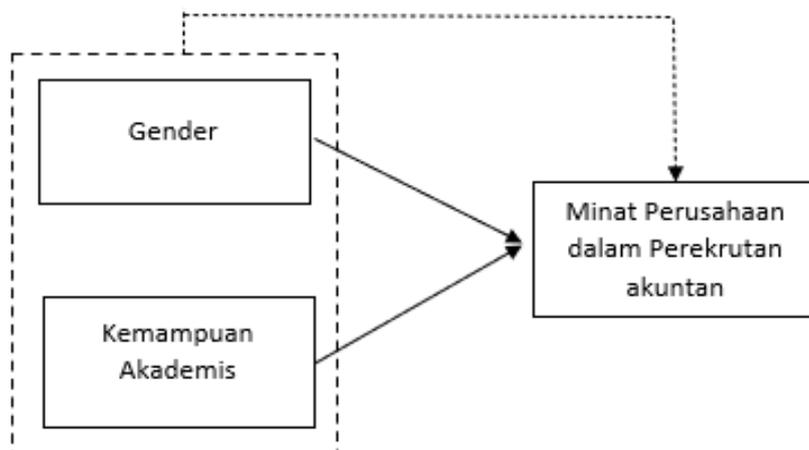
Perusahaan berdasarkan **Undang-Undang** No. 13 Tahun 2003, perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Sumarni (1997) Perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat.

## Perekrutan Akuntan

Menurut Kasmir (2017:93) mengatakan bahwa : Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Perekrutan/*recruitment* adalah suatu pencarian organisasi / perusahaan terhadap individu dengan kriteria tertentu untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik yang akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan tersebut untuk melaksanakan perkerjaan organisasi / perusahaan.

Perekrutan akuntan yaitu berarti suatu pencarian perusahaan terhadap individu yang mempunyai kemampuan memahami dan dapat mengimplementasikan ilmu akuntansi dengan baik untuk melaksanakan tugas seorang akuntan di suatu perusahaan.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

H1 : Gender dan Kemampuan Akademis berpengaruh signifikan terhadap minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan.

H1a : Gender berpengaruh signifikan terhadap minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan.

H1b : Kemampuan Akademis berpengaruh signifikan terhadap minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini menggunakan hasil kuisioner dari HRD Perusahaan yang beroperasi di Kota / Kabupaten Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan (Y) dan variabel independennya adalah Gender (X1) dan Kemampuan Akademis (X2).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu : Analisis Regresi Linier Berganda, Statistik Deskriptif, Uji Kualitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis yang diolah menggunakan SPSS 18.0.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Analisis Data

Populasi dalam penelitian ini adalah HRD Perusahaan yang beroperasi di Kota / Kabupaten Pasuruan. Pada penelitian ini tidak mengambil seluruh populasi yang ada, namun

hanya mengambil 30 Perusahaan yang beroperasi di Kota / Kabupaten Pasuruan saja yang nantinya datanya akan diolah menggunakan program *spss*.

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Gender (X1)	30	1,00	5,00	3,093	1,032
Kemampuan Akademis (X2)	30	1,00	5,00	3,533	,864
Perekrutan Akuntan (Y)	30	2,00	5,00	3,653	,874
Valid N (listwise)	30				

Berikut kesimpulan dari hasil analisis deskriptif :

1. Pada variabel Perekrutan Akuntan (Y) memiliki nilai minimum dari responden yaitu 2 serta maksimum berjumlah 5, kemudian rata – ratanya / *mean* terdapat 3,653 dan *standar deviasi* sebesar 0,874.
2. Pada variabel Gender (X1) memiliki hasil penilaian dari responden minimum sebesar 1 dan nilai maksimumnya yaitu sebesar 5,00, kemudian mean sebesar 3,093 dan standar deviasinya yaitu 1,032.
3. Pada variabel Kemampuan Akademis terdapat penilaian dari responden minimum sebesar 1 dan nilai dari responden untuk maksimum yaitu 5, selanjutnya yaitu pada penilaian responden mean yaitu sebesar 3,533 serta standar deviasi yaitu 0,864.

### Uji Kualitas Data

#### a. Hasil Uji Validitas

Kesimpulan dari uji ini yaitu terdapat 15 jumlah pernyataan dalam kuisisioner yang seluruh indikator pernyataannya dinyatakan valid. Karena setiap indikator pernyataan menghasilkan *r* hitung > *r* tabel (0,3610).

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Kesimpulan dari uji ini menunjukkan hasil dari variabel Gender dan Kemampuan Akademis Terhadap minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan dinyatakan Reliabel karena setiap variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

Kesimpulan dari uji normalitas setiap variabel menunjukkan bahwa data penelitian dengan menggunakan *Shapiro wilk* dinyatakan terdistribusi secara normal. Dengan hasil nilai signifikansi Gender (X1) sebesar 0,72, Kemampuan Akademis (X2) 0,068 dan Perekrutan Akuntan (Y) sebesar 0,217.

#### b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji ini menunjukkan nilai sig. variabel Gender (X1) sebesar 1,000 dan Variabel Kemampuan Akademis (X2) juga sebesar 1,000. Kesimpulannya yaitu dalam uji ini menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**c. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,532	2,257		2,894	,007		
Gender_X1	,125	,107	,164	1,161	,256	,893	1,120
Kemampuan Akademis_X2	,555	,121	,650	4,596	,000	,893	1,120

(Sumber : Data Penelitian diolah, 2022)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,10 dengan demikian dapat diartikan bahwa seluruh variabel tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,532	2,257		2,894	,007
Gender_X1	,125	,107	,164	1,161	,256
Kemampuan Akademis_X2	,555	,121	,650	4,596	,000

(Sumber : Data Penelitian diolah, 2022)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 6,532 + 0,125_{(sig.0,256)} + 0,555_{(sig.0,000)} + e$$

**Uji Hipotesis**

**a. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91,190	2	45,595	14,538	,000 <sup>a</sup>
Residual	84,677	27	3,136		
Total	175,867	29			

Berdasarkan tabel diatas  $F_{hitung}$  mempunyai nilai sebesar 14,538 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**b. Hasil Uji R Square (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 <sup>a</sup>	,519	,483	1,771

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,483 atau 48,3%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Gender dan Kemampuan Akademis dapat menjelaskan variabel dependen (minat perusahaan dalam perekrutan akuntan) sebesar 48,3% sedangkan sisanya yaitu 51,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

**c. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,532	2,257		2,894	,007
Gender_X1	,125	,107	,164	1,161	,256
Kemampuan Akademis_X2	,555	,121	,650	4,596	,000

(Sumber : Data Penelitian diolah, 2022)

**1. Pengaruh Gender Terhadap minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan**

Variabel Gender (X1) dapat diketahui hasil dari uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,256. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka H1a ditolak dan H0 diterima yang artinya Gender tidak berpengaruh secara parsial terhadap Minat Perusahaan Dalam Perekrutan Akuntan. Hasil Uji t variabel Gender (X1) pada penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Susanto dan Kholis (2020), dimana Variabel Bias Gender dan Prioritas Karyawan Laki – Laki berpengaruh Terhadap Rekrutmen Auditor pada KAP.

**2. Pengaruh Kemampuan Akademis Terhadap minat Perusahaan dalam Perekrutan Akuntan**

Variabel Kemampuan Akademis (X2) dapat diketahui hasil dari uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai signifikansi variabel Kemampuan akademis  $< 0,05$  maka H0 ditolak dan H1b diterima yang artinya Kemampuan Akademis berpengaruh secara parsial terhadap Minat Perusahaan Dalam Perekrutan Akuntan. Hasil penelitian variabel ini selaras dengan penelitian Yusri (2018) dimana Kemampuan Akademis berpengaruh terhadap literasi keuangan dan perilaku pengelolaan pribadi mahasiswa UIN Aluddin Makassar.

**Simpulan**

1. Variabel Gender dan Kemampuan Akademis secara simultan “Berpengaruh” terhadap Minat Perusahaan Dalam Perekrutan Akuntan.
2. Variabel Gender “Tidak Berpengaruh” secara parsial terhadap Minat Perusahaan Dalam Perekrutan Akuntan.
3. Variabel Kemampuan Akademis “Berpengaruh” secara parsial terhadap Minat Perusahaan Dalam Perekrutan Akuntan.

**Keterbatasan**

1. Hanya menggunakan 2 variabel.
2. Sampel penelitian hanya berjumlah 30 perusahaan.
3. Indikator kuisioner pada variabel gender lebih memihak kepada jenis kelamin laki-laki.

**Saran**

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel Independen yang dapat

- menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut, seperti *skill*, domisili, pengalaman, dan umur.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dengan jumlah yang lebih besar dan luas agar memperoleh hasil yang lebih baik.
  3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyetarakan indikator kuisioner variabel gender.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dio Septiawan, H. H. (2019). "Pengaruh Gender, Budaya, Dan Faktor Lingkungan Terhadap Etichal Beliefs". *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 90-108.
- Ghozali, I. (2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Grafindo Persada Jakarta 2003.
- Heri Susanto, N. K. (2019). "Gender Stereotype dalam Rekrutmen Auditor Pada Kantor Akuntan Publik". *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 126-132.
- Muawanah, E. (2009). "*Menuju Kesetaraan Gender*". Malang : Kutup Minar.
- Mulyani, S. (2021). "*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cipta Media Nusantara.
- Narsa, I. M. (2006). "*Sex-Role Stereotype dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan ( Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Massa )*". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 99-100.
- Sinambela, P. P. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung : Alfabeta.
- Suciono, W. (2021). "*Berpikir Kritis*". Indramayu: Penerbit Adab.
- Sumarsan, T. (2017). "*Akuntansi Dasar dan Aplikasi dalam Bisnis Versi IFRS*". Yogyakarta: Indeks.
- Suryani dan Hendrayani. (2015). "*Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*". Jakarta: Pranadamedia Group.
- Trygu. (2021). "*Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Hubungannya dengan Minat Belajar Matematika Siswa*". Indonesia: Guepedia.
- Warsah, M. U. (2021). "*Psikologi Pendidikan*". Sleman: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Yunita (2020). " Pengaruh Gender dan Kemampuan Akademis Terhadap literasi Keuangan dalam Perilaku Pengelolaan Keuangan pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi ". *Jurnal prisma*, 1-12.
- Yusri, A. (2018). "Pengaruh Gender Dan Kemampuan Akademis Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Pribadi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*, 103-104.

\*) **Ghifran Al Afghani** adalah Alumni Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

\*\*) **Moh. Amin** adalah Dosen tetap Universitas Islam Malang.

\*\*\*) **Junaidi** adalah Dosen tetap Universitas Islam Malang.